

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari studi yang telah terealisasi dengan memanfaatkan perangkat lunak aplikasi SmartPLS, dengan penjelasan pada bab sebelumnya tentang pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur, maka penelitian ini dapat diambil kesimpulan.

Berdasarkan temuan penelitian dan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur, dapat dikatakan bahwasanya pengaruh keduanya positif juga signifikan.

Berdasarkan temuan penelitian dan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur, dapat dikatakan bahwasanya pengaruh keduanya positif juga signifikan.

Berdasarkan temuan penelitian dan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur, dapat dikatakan bahwasanya pengaruh keduanya positif juga signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan output atau hasil penelitian, terdapat sejumlah saran dengan sifat praktis serta akademis yang dapat disampaikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk Instansi

Berdasarkan *output* dari penelitian, penulis bertujuan untuk memberi saran yang penulis harapkan dapat membawa manfaat bagi instansi. Berikut saran yang penulis sampaikan berdasar pada variabel Kinerja Pegawai, yaitu performa kerja dari pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur dapat dipastikan tidak menjauh dari kapabilitas pegawai pada hal peningkatan kinerja. Guna melakukan peningkatan kinerja pegawainya, instansi dapat

melakukan peningkatan atau pengoptimalan pada Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja atau terhadap pengaruh lain yang mempunyai potensi untuk menciptakan peningkatan Kinerja Pegawai. Terkait variabel Etos Kerja yaitu Etos Kerja yang dimiliki pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur nyata mempunyai kemampuan untuk melakukan pengaruh terhadap performa kerja dalam hal peningkatannya. Hal tersebut memerlukan adanya peningkatan faktor-faktor yang menunjang Etos Kerja bagi seluruh pegawai dengan bersifat yang mencakup individu bahkan antar sub bagian atau bagian. Guna meningkatkan etos terhadap kerja yang optimal dapat dilakukan dengan melakukan *support* mental dan moral kepada Pegawai, bila perlu lebih jauh lagi dapat dilakukan pengadaan pemberian *reward* atas kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawai sehingga menimbulkan semangat bagi pegawai ataupun subbagian maupun bagian dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dalam instansi.

Terkait variabel Disiplin Kerja yaitu Disiplin Kerja yang dimiliki oleh pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur mempunyai dampak positif bagi tingkat Kinerja Pegawai, hingga menjadikan kedisiplinan tersebut wajib dijaga dan ditingkatkan guna pekerjaan-pekerjaan yang ada dapat dikerjakan dengan baik karena rasa disiplin dalam diri pegawai sangat tinggi. Dan diharapkan untuk setiap pegawai dalam bekerja selalu melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu, mengerjakan segala suatu pekerjaan sesuai dengan perintah dan peraturan yang diberikan hingga dapat terjadinya peningkatan kinerja pada pegawai.

Menyangkut tentang variabel Stres Kerja yaitu Stres Kerja dalam penelitian ini mempunyai dampak positif bagi tingkat Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, instansi harus mengolah Stres Kerja terbaik untuk pegawai bertujuan terciptanya performa kerja pegawai yang lebih optimal. Berikut langkah yang dilakukan sebagai upaya peningkatan Kinerja Pegawai dengan aksi dari instansi dengan mengoptimalkan pendistribusian beban Pekerjaan yang diterima Pegawai, selanjutnya menyediakan ruang bekerja yang lebih luas agar pegawai dapat memiliki ruang gerak yang leluasa dan pencahayaan ruang kerja yang baik, memberikan fasilitas bekerja yang dapat menunjang

Kinerja Pegawai, dan memberikan banyak acara bersama untuk *bonding* yang nantinya dilakukan para pegawai untuk menjaga hubungan antara rekan kerja dan hubungan pegawai dengan atasan untuk meningkatkan kualitas Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur.

2. Untuk peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, adapun masukan akan peneliti sampaikan melalui hasil penelitian ini adalah peluang dalam penggunaan variable bebas juga indikator lainnya yang masih selaras dengan variable terikatnya yaitu Kinerja Pegawai, seperti variable bebas yang dipakai berupa kepemimpinan, loyalitas, budaya organisasi, *organizational citizenship behaviour*, kompensasi, maupun variable bebas lain bertujuan agar setelahnya berhasil mendapatkan informasi yang lebih maksimal, lengkap dan terperinci tentang pengaruh lain yang berdampak pada Kinerja Pegawai.